

LA “PARTECIPAZIONE AL LAVORO”

La nuova Legge 76 e un confronto con la disciplina in Germania

a cura di Barbara Masserelli – Avvocato giuslavorista e Mario Prudentino (RA-FAfArbR)

E' stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 26 maggio 2025 la Legge 15 maggio 2025, n. 76, contenente disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese.

La legge disciplina la partecipazione dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti e ai risultati nonché alla proprietà delle aziende e individua le modalità di promozione e incentivazione delle suddette forme di partecipazione.

Obiettivi principali

La legge mira a dare piena attuazione all'articolo 46 della Costituzione italiana, che riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende “*ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione*”.

Per fare ciò, nel rispetto dei principi e dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione Europea, la norma vuole rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, volta a valorizzare il lavoro sul piano economico e sociale ed a preservare e incrementare i livelli occupazionali ed introduce norme “*finalizzate all'allargamento e consolidamento di processi di democrazia economica e sostenibilità delle imprese*”.

A quali aziende si applica?

La legge si applica a tutte le aziende, indipendentemente da dimensione, settore o natura giuridica.

L'art 14 prevede espressamente l'applicabilità anche alle società cooperative, in quanto compatibili.

Gli strumenti individuati

La Legge individua nuovi modelli di democrazia economica e sostenibilità delle imprese attraverso quattro sistemi partecipativi:

✓ la Partecipazione gestionale:

Prevede la possibilità per i rappresentanti dei lavoratori – nel rispetto dei requisiti di professionalità e onorabilità - di entrare nei Consigli di Sorveglianza (art. 3) o nei Consigli di Amministrazione (art. 4) delle imprese.

La partecipazione ai Consigli di Sorveglianza è prevista nelle imprese che prevedono una amministrazione secondo il sistema dualistico (art. 2409 octies c.c. e ss.), con un consiglio di gestione e un consiglio di sorveglianza.

In tal caso la partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti al consiglio di sorveglianza potrà essere disciplinata dagli **statuti aziendali**, se disciplinata dai contratti collettivi.

Sono richiesti specifici requisiti di professionalità e onorabilità (art. 3 comma 2).

La partecipazione ai Consigli di Amministrazione è invece prevista per le imprese che non adottano il sistema dualistico.

In tal caso, **spetterà agli statuti prevedere la partecipazione** di uno o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti, al consiglio di amministrazione e al comitato di controllo di gestione (art. 2409-ocstiesdecies c.c.), ove costituito.

La individuazione degli amministratori/rappresentanti dei lavoratori è in caso ai dipendenti della Società, sulla base delle procedure definitive dai contratti collettivi.

I Lavoratori designati amministratori rappresentanti degli interessi dei lavoratori dipendenti devono essere anche in possesso dei requisiti di indipendenza (previsti dall'art. 2409-septiesdecies c.c.), di specifici requisiti di onorabilità e professionalità e non possono assumere incarichi direttivi, qualora non già ricoperti nella medesima impresa, entro il termine di tre anni dalla cessazione del mandato.

✓ La Partecipazione economica e finanziaria:

Prevede **incentivi fiscali**, in caso di distribuzione agli utili (art. 5) e partecipazione su base volontaria a piani di partecipazione finanziaria (art. 6) quali strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale social e l'attribuzione di azioni in sostituzione dei premi di risultato.

Le norme prevedono allo stato il regime agevolato per il solo anno corrente:

- per la distribuzione agli utili: imposta sostitutiva agevolata del 5% su una quota massima di 5.000 euro derivante dalla distribuzione di almeno il 10% degli utili aziendali complessivi;
- per i piani di partecipazione finanziaria: esenzione IRPEF sul 50% dei dividendi corrisposti ai Lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione dei premi di risultato, per un importo non superiore a € 1.500 annui.

✓ La Partecipazione organizzativa:

Prevede:

- sia la costituzione di **commissioni paritetiche** composte da rappresentanti dei lavoratori e dell'impresa, in egual numero, per proporre piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro,
- sia la previsione di **referenti** della formazione, del welfare, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione, della genitorialità, della diversità e della inclusione.

Le imprese che occupano sino a 35 dipendenti possono favorire forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione delle imprese anche attraverso gli **enti bilaterali**.

✓ Partecipazione consultiva:

Prevede che le rappresentanze sindacali o i rappresentanti dei dipendenti possano essere consultati preventivamente sulle scelte aziendali.

Le procedure di consultazione sono definite nei contratti collettivi, ma la norma ne indica i passaggi essenziali

- la consultazione deve essere attivata per iscritta, tramite PEC;
- la consultazione inizia entro i 5 giorni successivi e si conclude di norma entro 10 giorni;
- i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte della commissione paritetica possono presentare, in sede di consultazione, un parere scritto che integra il verbale di consultazione;
- entro 30 giorni dalla chiusura della procedura, il datore di lavoro deve convocare la commissione paritetica, alla quale illustra il contenuto della consultazione e, in caso di mancato recepimento delle proposte della commissione paritetica, ne illustra le motivazioni.

La formazione

Grande attenzione viene posta alla formazione dei soggetti coinvolti, che devono poter sviluppare le proprie conoscenze, oltre che le competenze tecniche e trasversali.

E' pertanto prevista una formazione di durata non inferiore a 10 ore per i membri delle commissioni paritetiche e per coloro che partecipano agli organi societari.

I corsi di formazione possono essere finanziati attraverso gli enti bilaterali, il Fondo nuove competenze e i fondi paritetici interprofessionali.

Opinioni e critiche

La legge trae origine da una proposta di legge di iniziativa popolare intitolata *"Partecipazione al Lavoro – Per una Governance d'impresa partecipata dai lavoratori"* presentata nel novembre 2023 dal Sindacato CISL.

Nella proposta di legge CISL si evidenzia la volontà di uno sviluppo sociale, che devono putale non solo allo sviluppo economico ed alla creazione di posti di lavoro, ma anche allo sviluppo spirituale della società, con ciò richiamando le norme che hanno previsto in questi anni un coinvolgimento più attivo dei lavoratori.

La proposta CISL, che ha trovato ampio consenso, ha tuttavia un forte dibattito.

La CGIL, ad esempio, ha espresso preoccupazione ed il timore che la novità possa andare a scalfire il ruolo del Sindacato: *"Con la legge sulla partecipazione si cancella la contrattazione e la si sostituisce con una logica di subordinazione delle relazioni nelle imprese"* ha riferito la segretaria confederale della Cgil, Francesca Re David.

Un tema aperto e un interessante confronto

Davvero la Partecipazione dei Lavoratori alla vita lavorativa aziendale, quantomeno così come concepita, può ridurre il ruolo dei Sindacati?

O invece possiamo dire che ne ridefinirà solo il ruolo, riducendo la presenza dei sindacati all'interno delle aziende, ma nel contempo rafforzando la partecipazione di coloro i quali in quelle aziende operano quotidianamente?

Coloro i quali saranno chiamati a rappresentare i dipendenti nel contesto aziendale avranno le competenze, l'autonomia ed il potere di incidere sulle decisioni aziendali? O invece ne rimarranno vittime o complici?

Cosa accadrà poi nelle imprese che non applicano CCNL?

Stante la novità della norma, il tema è ancora aperto.

Allo stato, quello che è certo è che la legge non sarà di immediata applicazione operativa, salvo che per gli incentivi fiscali sopra esaminati.

Servono gli Statuti che prevedano al loro interno le forme partecipative.

I CCNL dovranno definire i criteri individuativi dei Rappresentanti dei Lavoratori.

Gli Enti Bilaterali, i Fondi paritetici dovranno organizzarsi per garantire la formazione dei Lavoratori.

Gli Enti bilaterali dovranno anche attivarsi con idonei percorsi volti a favorire la partecipazione dei Lavoratori nelle imprese più piccole (quelle fino a 35 lavoratori).

L'ingranaggio deve essere ben oliato per partire in modo effettivo ed efficace.

Il Modello Tedesco come termine di paragone

In Germania la Partecipazione al Lavoro è in vigore da oltre 100 anni e la sua disciplina ha sempre creato stupore presso gli addetti ai lavori italiani, per l'assoluta novità e il forte impatto nei contesti aziendali.

L'analisi del Modello tedesco può aiutarci a comprendere meglio le prospettive della nuova Legge 76.

Co-gestione, Co-determinazione

In Germania vi sono due modelli di partecipazione al lavoro: la Co-gestione e la Co-determinazione.

La Cogestione (*Mitbestimmung*) è nata nel 1920 dopo i moti rivoluzionari del 1918 e l'apposita legge (*BetrVG*) è stata riscritta dapprima nel 1952 e, in una versione molto più incisiva, nel 1972.

La Co-gestione regola, in linea di massima, la vita operativa quotidiana in azienda: tempi, turni, dress-code, sicurezza sul lavoro, formazione, assunzioni, licenziamenti e così via, ma **non può incidere su decisioni strategiche aziendali**.

La Co-gestione è attuata attraverso i Consigli di Fabbrica (CdF) i cui membri vengono eletti dai Lavoratori, ma non fanno parte dell'organo gestionale della società.

In base alla normativa vigente, i CdF sono eletti nelle aziende con, di norma, almeno cinque dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto di voto, tre dei quali sono eleggibili.

Il requisito dimensionale richiesto per aversi il CdF è quindi veramente basso e ciò dimostra la volontà di attuare una partecipazione su larga scala.

Nelle strutture aziendali complesse, si possono creare tre livelli gerarchici dei CdF:

- il CdF integrale (*Gesamtbetriebsrat*),
- il CdF di gruppo (*Konzernbetriebsrat*)
- e volendo, il CdF europeo (*Europäischer Betriebsrat*)

La Co-determinazione (*Montan-Mitbestimmung*) è stata invece introdotta in epoca successiva, nel 1951, rafforzata nel 1976.

Pensata inizialmente per le società per azioni (AG) e per società a responsabilità limitata (GmbH) che estraggono principalmente carbone e minerale di ferro o nelle aziende siderurgiche che occupano generalmente più di 1.000 dipendenti, nel 1976 la legge (*MitbestG*) ne ha ampliato la portata alle imprese con oltre i 2000 dipendenti, a prescindere – quantomeno in termini generali - dal settore e dalla forma giuridica.

Stiamo comunque parlando di realtà aziendali molto grandi.

Con la Co-determinazione i rappresentanti dei lavoratori eletti entrano a far parte dell'Organo Gestionale dell'azienda, e quindi **incidono sulle decisioni strategiche dell'impresa**.

I vari livelli di partecipazione

Nel sistema tedesco le relazioni collettive hanno una struttura dualistica:

- da una parte i sindacati, che si muovono più su un livello politico (effettuano relazioni industriali su scala nazionale, stipulano CCNL);
- dall'altra parte i CdF che gestiscono la vita quotidiana dell'unità produttiva.

I CdF possono anche non avere alcun legame con un sindacato.

La Co-gestione può essere individuale e collettiva.

La Co-gestione individuale incide nei rapporti tra il singolo Lavoratore e il Datore di lavoro; ad esempio:

- in caso di assunzioni e trasferimenti, la norma richiede un vero e proprio consenso del CdF,

- per i licenziamenti, il CdF deve essere sentito, ma non deve condividere la scelta dell'imprenditore; tuttavia, vige il principio della “*determinazione soggettiva dell'audizione del CdF*” che vincola il datore di lavoro al contenuto dell'audizione; ciò significa che, se nell'audizione il Datore di lavoro ha esposto una motivazione, ma poi ne applica un'altra, vi sarà un vizio procedura insanabile che comporta l'illegittimità del provvedimento assunto.
- è richiesta la mera informazione del CdF per le questioni più semplici come benessere in azienda, ecc..

La Co-gestione collettiva invece incide nella relazione tra il CdF e il Datore di lavoro: il CdF può pretendere la conclusione di un accordo aziendale (*Betriebsvereinbarung*) su varie materie che riguardano l'organizzazione del lavoro come, ad esempio, piani retributivi, sicurezza sul lavoro, criteri di selezione del personale; nel caso che non sia possibile arrivare ad un accordo con il datore di lavoro, i Cdf è legittimato a proporre una procedura arbitrale o un'azione avanti il Tribunale del Lavoro per giungere ad un accordo, grazie ai buoni uffici dell'organo adito.

Il rapporto Accordo Aziendale / CCNL

Nel sistema strettamente dualistico di stampo tedesco **il sindacato si occupa dei grandi argomenti nazionali, mentre il consiglio di fabbrica gestisce le problematiche ordinarie dell'impresa.**

Pertanto **un accordo aziendale non può regolare una materia che rientra nella sfera di competenza dei sindacati (come il CCNL), neanche nel caso in cui l'accordo aziendale sia più favorevole.**

Questa priorità è stata pensata proprio per conservare ai sindacati la possibilità di regolare le relazioni industriali di più ampio impatto, senza doversi curare di accordi territoriali o aziendali che dettano discipline di dettaglio.

Conclusioni

Il parallelo del nuovo sistema di partecipazione in Italia, con quello in vigore da un secolo in Germania, apre diverse riflessioni.

Se la partecipazione dei lavoratori alla gestione ordinaria dell'impresa era già in atto attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali, la partecipazione alla vita strategica dell'impresa è una novità che nel nostro territorio è epocale e parrebbe scontrarsi con il principio di cui all'art. 41 Cost. e con il tessuto imprenditoriale italiano, composto da medie, piccole e piccolissime imprese, anche di stampo familiare.

Siamo certamente di fronte ad un cambiamento che avrà impatti sulle modalità di confronto e concertazione tra le Parti Sociali e sarà interessante verificarne l'impatto.